

NASKAH PUBLIKASI
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI: MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING
(Studi kasus pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang)



Disusun Oleh :
HERWIN NOVARIZKY
NIM. B. 200 090 055

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013

PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:
**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI:
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING**
(Studi kasus pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang)

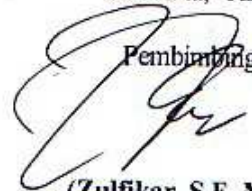
Yang ditulis oleh:

HERWIN NOVARIZKY

NIM. B. 200 090 055

Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2012

Pembimbing

(Zulfikar. S.E, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, M.si)



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI: MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING**

(Studi kasus pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang)

oleh:

HERWIN NOVARIZKY

NIM. B. 200 090 055

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai motivasi kerja sebagai variabel interverning. Pada kantor inspektorat kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan-masukan atau informasi bagi pimpinan kantor inspektorat Kabupaten Jombang dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian survey dengan populasi pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang, dan total sampel 40 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengujian linier berganda dilakukan dengan menggunakan alat bantu uji statistik SPSS versi 16. Variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Sedangkan variabel interverningnya adalah Motivasi kerja. Penelitian ini melakukan uji hipotesis menggunakan metode uji t.

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan gaya kepemimpinan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi 0,003 atau dibawah $\alpha = 0,05$. Hasil uji t variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai signifikansi 0,882 atau diatas $\alpha = 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Sedangkan melalui media variabel *intervening* yaitu: motivasi kerja, terjadi pengaruh signifikan antar kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Meskipun secara hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan motivasi tidak ada pengaruh, tetapi ketika gaya kepemimpinan dikonversikan menjadi motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, sehingga variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi, dan variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan, Motivasi Kinerja dan Kinerja Pegawai.

A. LATAR BELAKANG

Dalam era saat ini banyak pemberitaan tentang adanya penyelewengan dana pemerintah yang seharusnya untuk rakyat menjadi disalah gunakan. Sehingga pemerintah sangat membutuhkan peran suatu badan yang mampu mengawasi perputaran dana APBN maupun dana APBD. Otonomi daerah di Indonesia sejak 1 Januari 2001 mengalami perkembangan yang sangat berarti. UU No. 22 dan 25 tahun 1999 telah menjadi dasar yang kuat bagi Pemerintah Daerah untuk mencoba mandiri, khususnya dalam pengelolaan keuangan, termasuk dalam proses penyusunan anggaran daerah atau penganggaran daerah.

Undang-undang tersebut kemudian direvisi dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah. Pelaksanaan otonomi daerah memunculkan jenis akuntabilitas baru, sesuai dengan UU 32 dan 33 tahun 2004. Akuntabilitas ini terdapat dalam tiga jenis pertanggungjawaban keuangan daerah yaitu (1) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan dekonsentrasi, (2) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan pembantuan, dan (3) desentralisasi (Sadjiarto, 2000). Sementara di tingkat pemerintah pusat, pertanggungjawaban keuangan tetap dalam bentuk pertanggungjawaban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).

B. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji hubungan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

6. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai BAWASDA secara tidak langsung melalui motivasi kerja.
7. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BAWASDA secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi Finansial

Menurut Hasibun (2006) dalam penelitian Riyadi (2011) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

a. Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Hasibun (2002) dalam penelitian Nurtjahjani (2008). Kompensasi mempunyai dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung pembayaran dalam bentuk gaji.
2. Kompensasi tidak langsung pembayaran dalam bentuk tunjangan

b. Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibun (2002) dalam Nurtjahjani (2008). Tujuan pemberian kompensasi (balas/jasa) antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama.
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

2. Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) Gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan

petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

3. Motivasi Kerja

Menurut Robbin (2002) dalam penelitian Brahmasari (2008:125) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

4. Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian Riyadi (2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) mengemukakan bahwa setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

D. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan data primer ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Indriantoro (1999:146) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, di mana data tersebut diperoleh melalui kuisisioner atau angket dan wawancara.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian dari skripsi ini adalah kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang, alasan penulis mengambil objek ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisoner yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisoner kepada responden. Menurut Indriantoro (1999:146), metode pengumpulan data menggunakan metode kuisoner, yaitu salah satu metode pengambilan data penelitian yang mengumpulkan data dengan cara memakai daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden (pegawai). Data diperoleh dengan cara membagikan kuisoner kepada pegawai BAWASDA Kabupaten Jombang. Kuisoner pada penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Septiani (2010).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.
2. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.
3. Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi
7. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Keterbatasan Penelitian

Diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Keterbatasan sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 40 responden.
2. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.

Saran

Dari hasil penelitian ini saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Bawasda Jombang lebih meningkatkan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi agar para pegawai termotivasi dan berdampak pada hasil kerjanya.
2. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang supaya menambahkan variabel selain variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari dan Suprayetno (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 1996. Statistik Induktif. Edisi 4. : BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Indriantoro, N, Supomo, 1999. Metodologi Penelitian Bisnis : untuk akutansi dan Manajemen,BPFE UGM, Yogyakarta.
- Iqbal Nazili, 2012. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, Skripsi Dipublikasikan.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2000. Organizational Behavior. New York: Mc. Graw Hill. Companies, Inc. 420-425.
- Mahmudi. 2002, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 2, No. 1.
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Rivai, Veithzal, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Sarita, J. dan Agustia, D. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor". SNA XII Palembang.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan ST11-; YKPN.

smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/amkp11

Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suprayogi dan Setiawan Komara, 2009. A Sequential Insertion Algorithm for Solving A Distribution Problem of Fuel Products, Proceeding of JSPS-DGHE Seminar on Marine Transportation Engineering, pp. 332-229.

Trisnaningsih, S. 2008. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Auditor Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar.